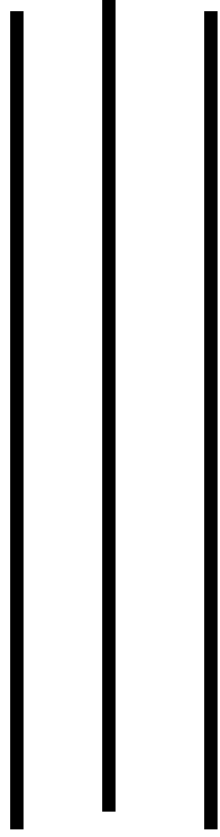


लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति-२०८०



विद्यार्थी जागरण मञ्च(विजाम)
मधेश प्रदेश,पर्सा

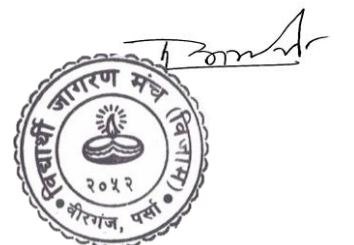


विषयसूची

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति-२०८०	4
भूमिका	4
परिच्छेद १ संक्षिप्त नाम, प्रारम्भ र परिभाषा	4
१.१ संक्षिप्त नाम	4
१.२ प्रारम्भ	4
१.३ परिभाषा	4
परिच्छेद २ दीर्घकालिन सोंच, लक्ष्य तथा उद्देश्यहरु	5
२.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति को दीर्घकालिन सोंच, लक्ष्य तथा उद्देश्यहरु	5
क) दीर्घकालिन सोंच	5
ख) लक्ष्य	5
ग) उद्देश्यहरु	5
परिच्छेद ३	5
लैङ्गिक समानता	5
३.१ लैङ्गिक समानता	5
३.२ लैङ्गिक हिंसाको परिभाषा	5
३.३ यौन दुर्व्यवहारको परिभाषा	5
३.५ लैङ्गिक हिंसा र यौन दुर्व्यवहार नियन्त्रण सम्बन्धी संयन्त्र	5
परिच्छेद ४	6
सामाजिक समावेशीकरणको क्षेत्र	6
४.१ समावेशीकरणको क्षेत्र	6
क) महिला	6
ख) विपन्न परिवार	6
ग) अति सिमान्तकृत जनजाति	6
ङ) पिछडिएका क्षेत्रका जनता	6
च) किशोर किशोरी तथा बालबालिका	6
परिच्छेद ५ लैससासका लागि संस्थागत संस्कृति र पूर्वाधार	6
५.१ विविधताको सम्मान र प्रवर्द्धन	6
५.२ सम्मानजनक भाषाको प्रयोग	7
५.३ निरन्तर अभिमूखीकरण	7
५.४ लैससास मैत्री पूर्वाधार	7
परिच्छेद ६	7
संस्थागत संरचनामा प्रतिनिधित्व र सहभागिता	7
६.१ केन्द्रीय कार्यसमितिको गठन	7
६.२ जिल्ला कार्यसमितिको गठन	7
६.३ पालिका कार्यसमितिको गठन	7
६.४ वडा कार्यसमितिको गठन	8
६.५ अन्य समितिहरुको गठन	8
६.६ सदस्यतामा विविधता	8
परिच्छेद ७ कर्मचारी प्रशासन र लैससास	8
७.१ कर्मचारी संरचनामा लैससास र विविधताको प्रवर्द्धन	8
७.२ पदपूर्ती तथा अन्तवार्ता समितिमा महिलाको सहभागिता	8
७.३ महिला कर्मचारी भर्ना गर्ने सम्बन्धि व्यवस्था	8
७.४ कर्मचारी छनौट गर्दा अतिरिक्त थप अङ्क दिने सम्बन्धि व्यवस्था	8
७.६ लैङ्गिक संवेदनशील कार्यविवरण र कार्यसम्पादन मूल्यांकन आधार	9
७.७ विदा सम्बन्धी व्यवस्था	9
परिच्छेद ८ कार्यक्रम व्यवस्थापन चक्रमा लैससास	9
८.१ कार्यक्रम तर्जुमा	9



८.२ कार्यक्रम कार्यान्वयन व्यवस्था	10
८.३ लैससास मुद्दाको पैरवी र सञ्चार.....	10
परिच्छेद ९ वित्तीय स्रोत	10
९.१ लैससास सवाल संबोधनका लागि वित्तीय व्यवस्था.....	10
९.२ लैससास उत्तरदायी योजना तथा बजेट	10
९.३ बच्चा हेरालुको व्यवस्था	10
परिच्छेद १० अनुगमन तथा मूल्यांकनमा लैससास.....	10
१०.१ लैससास अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रकृयाको अभिन्न तत्व हुने	10
१०.२ लैससास अनुगमन तथा मूल्यांकनले समेट्ने विषय क्षेत्र	11
१०.३ लैससास अनुगमन तथा मूल्यांकनका लागि मुख्य जिम्मेवार निकायहरू	11
१०.४ खण्डिकृत सूचना तथा तथ्यांकहरूको व्यवस्थापन	11
परिच्छेद ११ लैससासका लागि संस्थागत संयन्त्र,जिम्मेवारी र जवाफदेहिता	11
११.१ केन्द्रीय कार्यसमिति	11
११.२ जिल्ला, पालिका र वडा कार्यसमिति	12
११.३ उच्च व्यवस्थापन समुह	12
११.४ महिला विभाग.....	12
११.५ लैससास इकाई	12
११.६ लैससास सम्पर्क व्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकार.....	12
परिच्छेद १२ विविध.....	13
१२.१ नीतिको संशोधन र परिमार्जन	13



लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति-२०८०

भूमिका

विकासको नाममा आर्थिक एवं भौतिक पक्षहरूलाई मात्र जोड दिई मानवीय विकासमा ध्यान दिइएन भने विकास खतरामा पुग्ने कुरा विगतका इतिहासले देखाईसकेको छ। नेपाल बहुजाती, बहुभाषी, बहुधार्मिक देश हो। नेपालमा सामाजिक असमानताले विकासमा बाधा पारेको छ। सामाजिक असमानता रही रहेमा समाजबाट वञ्चितीकरण हुनु परेका व्यक्तिहरूले विकासबाट लाभ लिन सक्दैन। फलत विकासले विनाश निम्त्याउँछ। त्यसैले सामाजिक वञ्चितीकरण भनेको प्रजातन्त्र, दीगो विकास, शान्ति एवं समुन्नत समाज सृजना गर्नका लागि बाधा अडचन छन् भनी स्विकार गरिएका छन्। समावेशीकरण मार्फत संस्थाको नीति, सामाजिक मूल्य मान्यता, सोचहरूको विकास गर्ने जस्तै गर्दा समाजमा पछाडि पारिएका वर्गको स्रोत साधनको पहुँचमा बृद्धि गर्न, समाजमा आफ्नो प्रभाव बढाउन, मर्यादा स्तर बृद्धि गर्न अवसर मिल्दछ।

परिच्छेद १

सङ्क्षिप्त नाम, प्रारम्भ र परिभाषा

१.१ संक्षिप्त नाम

यो नीतिको नाम “लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति-२०८०” रहनेछ। यसलाई सङ्क्षिप्तमा लैससास भनिनेछ।

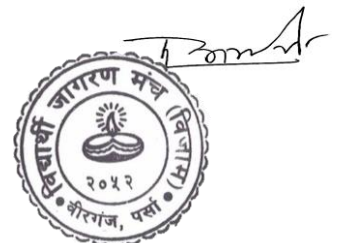
१.२ प्रारम्भ

यो नीति संस्थाको केन्द्रीय कार्यसमितिले अनुमोदन गरेको वा तोकेको मितिदेखि लागू हुनेछ।

१.३ परिभाषा

विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा:

- (क) “संस्था” भन्नाले विद्यार्थी जागरण मञ्च(विजाम) लाई बुझाउँदछ।
- (ख) “कार्यसमिति सदस्य” भन्नाले विजामको साधारण सभाले गठन गरेको कार्यसमिति सदस्यलाई बुझाउँदछ।
- (ग) “कर्मचारी” भन्नाले संस्था अन्तर्गत केन्द्र तथा विभिन्न जिल्लामा कार्यरत कर्मचारीलाई बुझाउँदछ।
- (घ) “लैङ्गिक(Gender)” भन्नाले सामान्यतः महिला र पुरुषहरूको त्यस्ता विशेषताहरूलाई जनाउँदछ जुन प्राकृतिक रूपमा नभई सामाजिक रूपमा सृजित गरिएका हुन्छन्।
- (ङ) “लैङ्गिक समानता(Gender Equality)” भन्नाले महिला र पुरुषबीच नीतिगत रूपमा समान व्यवहार तथा परिवार, समुदाय र समाजमा उपलब्ध श्रोत साधन, अवसर, लाभ, र सेवाहरूमा समान पहुँच हुने अवस्थालाई बुझ्नु पर्दछ।
- (च) “लैङ्गिक समता(Gender Equity)” भन्नाले महिला र पुरुषबीच लाभ र जिम्मेवारीहरूको बाँडफाँडमा न्याय हुनु पर्दछ भन्ने बुझ्नु पर्दछ।
- (छ) “लैङ्गिक संवेदनशीलता(Gender Sensitiveness)” भन्नाले महिला तथा पुरुषबीच हुने भिन्नता, असमानता र विशिष्ट आवश्यकताहरूको मनन गरी सचेततापूर्वक गरिने व्यवहार भन्ने बुझ्नु पर्दछ।
- (ज) “लैङ्गिक मुलप्रवाहिकरण(Gender Mainstreaming)” भन्नाले सबै क्षेत्रको नीति तथा कार्यक्रमहरूको योजना निर्माण, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मुल्याङ्कन समेतमा पुरुषसह महिलाहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने प्रकृतिलाई बुझिने छ।
- (झ) “वहुविवाह” भन्नाले विवाहित महिला वा पुरुषले पहिलेको श्रीमान वा श्रीमती संग पारपमचुके नगरिकन एक वा एक भन्दा बढी विवाह गरी घरजम गर्ने।
- (ञ) “वालविवाह” भन्नाले प्रचलित कानूनले तोकेको उमेर भन्दा कम उमेरमा भएको विवाह,
- (च) “अनमेल विवाह” भन्नाले धेरै उमेरको फरकमा भएको विवाह,
- (ट) “विपन्न परिवार” भन्नाले प्रचलित कानूनले विपन्न परिवार भनी तोकेको परिवार,
- (ठ) “सिमान्तकृत जनजाती” भन्नाले प्रचलित कानूनले सिमान्तकृत जनजाती भनी तोकेको परिवार,



(ड) "पिछडिएको क्षेत्रको जनता" भन्नाले प्रचलित कानूनले पिछडिएको क्षेत्रको जनता भनी तोकेको जनता,

परिच्छेद २ दीर्घकालिन सौच, लक्ष्य तथा उद्देश्यहरू

२.१ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण नीति को दीर्घकालिन सौच, लक्ष्य तथा उद्देश्यहरू

क) दीर्घकालिन सौच

संस्थाभित्र जिल्ला देखि केन्द्रिय तहसम्मका निर्णायक तहमा अपाङ्ग,दलित,महिला तथा पिछडिएको क्षेत्रको सहभागिता बढने छ ।

ख) लक्ष्य

लिङ्ग, जाति, वर्ण ,वर्गको भेदभाव नगरिकन सबै वर्गको सन्तुलित र दिगो सामाजिक विकास गर्नु नै लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको मूल लक्ष्य हो ।

ग) उद्देश्यहरू

- सबै तहका कार्यसमितिहरूमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागिता गरिने ।
- कर्मचारीहरूमा ३३ प्रतिशत महिला कर्मचारी नियुक्ति ।
- स्थानीय देखि केन्द्रीय तहसम्म राज्यका निकायमा लैङ्गिक समानता बढने छ ।

परिच्छेद ३

लैङ्गिक समानता

३.१ लैङ्गिक समानता

पितृ सत्तात्मक सोचले समाजमा लैंगिक विभेद प्रचलित छ । कुनैपनि धर्मले लिंग भेद गरेको छैन । पितृसत्तात्मक सोचमा परिवर्तन आउनु पर्दछ । सबै लिङ्गमा समान व्यवहार गर्नु पर्दछ ।

३.२ लैङ्गिक हिंसाको परिभाषा

लैङ्गिकताका आधारमा आफु भन्दा फरक लिङ्ग भएकालाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा, शारीरिक, यौनिक वा मनोवैज्ञानिक रूपमा हानी पुऱ्याउने कार्यलाई लैङ्गिक हिंसा भनिन्छ । संस्थामा कार्यरत कार्य समिति पदाधिकारी, सदस्य, कर्मचारी तथा स्वयंसेवकले आफ्नो कार्यालय परिसर, कार्य क्षेत्र, सार्वजनिक स्थानमा तथा निजी जिवनमा समेत लैङ्गिकताका आधारमा हिंसा गर्नु गराउनु हुदैन ।

३.३ यौन दुर्यवहारको परिभाषा

संस्थामा यौनजन्य दुर्यवहारलाई पूर्णतः निरत्साहित गरिएको छ । निम्न गतिविधिलाई यौनजन्य दुर्यवहार मानिनेछ ।

- (क) महिला र पुरुषबीच अस्वभाविक हाउभाउ, स्पर्श, जोक्स र अस्लिल ठट्टा गर्ने ।
- (ख) बदनियतपूर्ण आशयले मोबाईलबाट एसएमएस गर्ने, फोन गर्ने, चिट्ठी पठाउने ।
- (ग) सांकेतिक वा अश्लिल शब्दको प्रयोग तथा अस्लिल चित्र लेख्ने ।
- (घ) बलात्कार वा अन्य जबरजस्ती करणी गर्ने कार्य ।

३.४ बहुविवाह, बालविवाह र अनमेल विवाह प्रतिबन्ध

संस्थाको कुनैपनि कर्मचारीले संस्थामा कार्यरत रहेको अवस्थामा नेपाल सरकारको प्रचलित कानून विपरित हुनेगरी बहुविवाह, बालविवाह र अनमेल विवाह गर्नु गराउनु हुँदैन । यस प्रावधानलाई उल्लंघन गर्ने कर्मचारीलाई संस्थाबाट सिधै निष्काशन गरिनेछ ।

३.५ लैङ्गिक हिंसा र यौन दुर्यवहार नियन्त्रण सम्बन्धी संयन्त्र

(क) यौनजन्य दुर्यवहार नियन्त्रण गर्न यौनजन्य दुर्यवहार विरुद्धको नीति नियमलाई प्रभावकारिताका साथ कार्यान्वयनमा ल्याईनेछ । यौन दुर्यवहार सम्बन्धमा जिल्ला तहको समस्या समाधान गर्न, जिल्ला



स्तरीय छानविन समिति गठन गरी समाधान गरिनेछ भने केन्द्रको समस्या समाधान गर्न एकजना लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्तिको संयोजकत्वमा समिति गठन गरी समस्या समाधान गरिने छ ।

(ख) संस्थामा कार्यरत कर्मचारी,स्वयं सेवक,सदस्य तथा अन्य संस्थासंग प्रत्येक सम्बन्ध राख्ने कुनै पनि व्यक्तिले आफु लैङ्गिक हिंसा वा अन्य कुनै पनि किसिमको दुर्व्यवहारमा परेको महसुस गरेमा कार्यालय प्रमुख वा संस्थाको अध्यक्षलाई लिखित वा मौखिक रुपमा उजुरी गर्न सक्ने छ, र कार्यालय प्रमुख वा संस्थाको अध्यक्षले तुरुन्त छानविन समिती गठन गरी सत्य तथ्यको आधारमा कार्य समितीलाई कारवाहीका लागि सिफारिस गर्नेछ ।

(ग) छानविन समितिमा ३ जना सदस्यहरु रहनेछन् । उक्त समितिले दिइएको समय सिमा भित्र दोषी भए दोषीलाई कारवाहीका लागि कार्यसमितिमा सिफारिस गर्नेछ । छानविन समितिको सिफारिसका आधारमा कार्य समितिले समस्याको गाम्भीर्यता अनुसार दोषीलाई सामान्य नसिहत दिनेदेखि उसको जिम्मेवारीबाट हटाउने समेतको कारवाही गर्न सकिनेछ । तर आरोपित व्यक्तिलाई उसको सफाई दिने अधिकारबाट वञ्चित गरिने छैन ।

(घ)जवरजस्ती करणी तथा गम्भीर यौन दुर्व्यवहारको अभियोग प्रमाणित भएमा कार्य समितिले निष्काशन वा सेवाबाट हटाउन सकिनेछ ।

(ङ) छानविन समितिले यौन दुर्व्यवहार वा अन्य सम्बन्धी आफ्नो छानविन प्रक्रिया तथा छानविन प्रतिवेदनलाई सार्वजनिक भने गर्ने छैन ।

(च) संस्थामा लैङ्गिक संवेदनशील संस्कृतिको प्रवर्द्धन गर्न तथा यौन दुर्व्यवहार नियन्त्रण गर्न विशिष्ट योगदान तथा सहयोग गर्ने लैङ्गिक संवेदनशील कर्मचारीलाई प्रशंसापत्र प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाईनेछ । यसरी प्रशंसापत्र प्रदान गर्दा उत्कृष्ट कार्यसम्पादन, लैङ्गिक विषयमा नयाँ कार्यक्रम विकास तथा लैङ्गिक संवेदनशील संस्कृति विकासमा गरेको नव प्रवर्द्धनीय सिर्जना आदिलाई आधार मानिनेछ ।

परिच्छेद ४

सामाजिक समावेशीकरणको क्षेत्र

४.१ समावेशीकरणको क्षेत्र

क) महिला

ख) विपन्न परिवार

ग) अति सिमान्तकृत जनजाति

घ) अपाङ्गता भएका व्यक्ति

ङ) पिछ्छाइएका क्षेत्रका जनता

च) किशोर किशोरी तथा बालबालिका

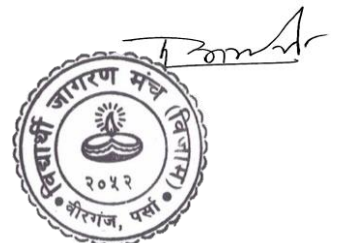
परिच्छेद ५

लैससासका लागि संस्थागत संस्कृति र पुर्वाधार

५.१ विविधताको सम्मान र प्रवर्द्धन

(क) संस्था समानताका लागि असमानतामा परेका समुदायको नेतृत्वमा सञ्चालित संस्था हो । संस्थाले समाजमा रहेको सबै खाले विविधताको सम्मान गर्दछ । फरक जाति, फरक लिङ्ग, उमेर, भाषा, भौगोलिक बसोबास, फरक क्षमता र रंग आदिका सबै व्यक्ति मिलेर समानताका लागि काम गर्नु पर्दछ, भन्ने मान्यतालाई संस्था को संस्थागत व्यवहार र कार्यक्रममा प्रवर्द्धन गरिनेछ ।

(ख) लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणको व्यवहारत कार्यान्वयनका लागि संस्था को कर्मचारी संरचनामा समाजको विविधता प्रतिविम्बित गराइनेछ । कर्मचारी भर्ना गर्दा सबैलाई समान अवसर दिइनेछ र भर्ना प्रकृत्यामा कसैलाई प्रतिवन्धित गरिनेछैन ।



५.२ सम्मानजनक भाषाको प्रयोग

(क) फरक जाती, समुदाय, भाषा, संस्कृति, लिङ्ग, रङ्ग, उमेर, क्षमता, भौगोलिक बसोबास, आदिका आधारमा कुनै व्यक्तिलाई अपमानित र दुव्यवहार गर्ने कार्यलाई संस्थाले अस्वीकार गर्दछ। सबैलाई समान व्यवहारको वकालत गर्दछ। संस्थामा आवद्ध सबै पदाधिकारी, सदस्य, कर्मचारी तथा स्वयम् सेवकहरुले यसलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्नुपर्नेछ।

(ख) संस्थासंग आवद्ध सम्पूर्ण कर्मचारी तथा पदाधिकारीले महिला र पुरुष बीच सम्मानजनक र सभ्य भाषाको प्रयोग गरी व्यवहार गर्नुपर्दछ। शब्दको चयन गर्दा लैङ्गिकरूपमा स्विकृत भएको शब्द चयन गर्नुपर्दछ।

५.३ निरन्तर अभिमूखीकरण

संस्थामा लैससासको व्यवहारिक अवलमन र विविधताको सम्मान गर्ने संस्कृति बसाउनलाई संस्थामा आवद्ध सबै पदाधिकारी, सदस्य, कर्मचारी तथा स्वयम् सेवकहरुलाई यसको बारेमा निरन्तर अभिमुखिकरण गरिनेछ।

- संस्थाका प्रकाशनहरुमा लैससास मैत्री भाषाको प्रयोग गर्न विशेष ध्यान दिइनेछ।

५.४ लैससास मैत्री पूर्वाधार

- संस्थाको कार्यालय भवन लगायतका भौतिक संरचना निर्माण गर्दा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरुको पहुँचलाई समेत ध्यान दिइनेछ।
- एक भन्दा बढि शौचालय रहेको कार्यालय भवन भित्र महिला र पुरुषका लागि छुट्टाछुट्टै शौचालयको व्यवस्था गरिनेछ।
- तालिम कार्याशालामा प्रयोग गरिने शैक्षिक सामग्रीहरु स्थानीय समुदायले बुझ्ने भाषामा तयार गर्न जोड दिइनेछ।
- तालिम, गोष्ठी स्ञ्चालन गर्ने स्थानको छनौट गर्दा अपाङ्गता भएका व्यक्ति समेत पुग्न सक्ने र घुम्न सक्ने कुरालाई ध्यान दिइनेछ।
- कार्यालय भित्र सामग्रीहरुको खरिद व्यवस्थापन गर्दा महिला, पुरुष तथा अपाङ्गता भएका व्यक्ति लगायतका व्यक्तिहरुको आवश्यकतालाई ध्यान दिएर मसलन्द सामग्रीहरुको व्यवस्था गरिनेछ।

परिच्छेद ६

संस्थागत संरचनामा प्रतिनिधित्व र सहभागिता

६.१ केन्द्रीय कार्यसमितिको गठन

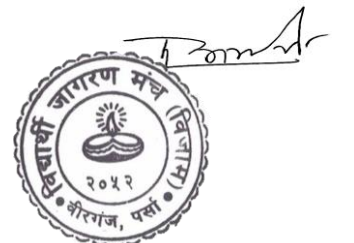
- केन्द्रीय कार्यसमिति गठन गर्दा विविधतालाई प्रतिबिम्बित गर्ने गरी गरिनेछ।
- जनसंख्याका हिसाबले अल्पसंख्यामा रहेका जातिका प्रतिनिधित्व पनि केन्द्रीय कार्यसमितिमा गराइनेछ।
- केन्द्रीय कार्यसमितिमा कम्तिमा ३३% महिलाको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिनेछ। पदाधिकारी तहमा पनि सोही अनुपातमा महिला प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिनेछ।
- एकै परिवारबाट केन्द्रीय कार्य समितिको पदाधिकारी तथा सदस्य हुन निरुसाहित गरिनेछ।

६.२ जिल्ला कार्यसमितिको गठन

- जिल्ला कार्यसमिति गठन गर्दा समेत जिल्ला भित्र भित्रको विविधतालाई प्रतिबिम्बित गर्ने गरी गर्नुपर्नेछ।
- जिल्ला कार्यसमितिमा कम्तिमा ४० प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिनेछ। जिल्ला कार्यसमितिको अध्यक्ष, उपाध्यक्ष र सचिवमध्ये एक जना महिला अनिवार्य हुनुपर्नेछ।
- महिलाको प्रतिनिधित्व गराउने नाममा एकै परिवारका व्यक्ति जिल्ला कार्यसमितिमा प्रतिनिधित्व गराइने छैन।

६.३ पालिका कार्यसमितिको गठन

- गाउँपालिका वा नगरपालिकामा गठन गरिने समितिहरुमा पनि सम्बन्धित क्षेत्रमा बसोबास गर्ने विविधता प्रतिबिम्बित गर्नेगरी हुनुपर्दछ।



- गाउँ र नगर कार्य समितिमा कम्तीमा ५० प्रतिशत महिला हुनुपर्दछ । गाउँ र नगर समितिको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष मध्ये एकजना महिला तथा सचिव र कोषाध्यक्ष मध्ये एक जना महिला अनिवार्य हुनुपर्नेछ

६.४ वडा कार्यसमितिको गठन

- वडामा गठन गरिने समितिहरूमा पनि सम्बन्धित क्षेत्रमा बसोवास गर्ने समुदायको विविधता प्रतिबिम्बित गर्नेगरी हुनुपर्दछ ।
- वडा कार्य समितिमा कम्तीमा ५० प्रतिशत महिला हुनुपर्दछ । वडा समितिको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष मध्ये एकजना महिला तथा सचिव र कोषाध्यक्ष मध्ये एक जना महिला अनिवार्य हुनुपर्नेछ ।

६.५ अन्य समितिहरूको गठन

- संस्था अन्तर्गत केन्द्र तथा जिल्ला तहमा गठन हुने सचिवालय समिति, पदपूर्ति समिति, खरिद समिति, लेखापरिक्षण समिति लगायत सबै समिति तथा उपसमितिहरूमा कम्तीमा ३३ प्रतिशत महिला प्रनिधित्व सुनिश्चित गरिनेछ ।

६.६ सदस्यतामा विविधता

- संस्थाको विधानले कार्यसमितिमा तथा सदस्यमा विद्यार्थी जागरण मञ्च(विजाम)को विधान अनुसार योग्यता पुगेका सबै नेपाली नागरिक संस्थाको सदस्य हुन सक्ने छन् ।

परिच्छेद ७

कर्मचारी प्रशासन र लैससास

७.१ कर्मचारी संरचनामा लैससास र विविधताको प्रवर्द्धन

- (क) संस्थाले आफ्नो कर्मचारी संरचनामा लैङ्गिक समानता, सामाजिक समावेशीकरण र विविधताको प्रवर्द्धन गर्दछ ।
- (ख) संस्था राष्ट्रियता,वर्ग,जाति,धर्म,लिंगको भेदभाव नगर्ने संस्था हो । तर अपाङ्ग,दलित,महिला तथा पिछडिएका क्षेत्रलाई विकास प्रक्रिया तथा अवसरहरूमा पहुँच अभिवृद्धि गर्न विशेष ग्राह्यता प्रदान गर्नुपर्दछ, भन्ने मान्यता अनुरूप संस्थाले कर्मचारीको नियुक्ति गर्दा अपाङ्ग,दलित,महिला तथा पिछडिएको क्षेत्रलाई ग्राह्यता दिनेछ ।

७.२ पदपूर्ती तथा अन्तवार्ता समितिमा महिलाको सहभागिता

संस्थामा पदपूर्तीको क्रमा कर्मचारी छनौट गर्दा लिखित,मौखिक परिक्षामा आवश्यकता अनुसार महिलाको पनि सहभागिता गर्न सक्ने छ ।

७.३ महिला कर्मचारी भर्ना गर्ने सम्बन्धि व्यवस्था

संस्था आफ्नो संगठनमा महिला कर्मचारीको संख्या बढाउन प्रतिबद्ध छ । संस्था भित्र जिल्ला तहदेखि केन्द्रको उच्च व्यवस्थापन तहसम्म महिला कर्मचारीको संख्या बढाउन निम्न नीतिहरू अवलम्बन गरिनेछ:

- (क) कर्मचारी छनौटका लागि विज्ञापन गर्दा अधिकतम महिला उम्मेदवारको सूचनाको पहुँचलाई मध्यनजर गरी महिलामैत्री विज्ञापन माध्यम प्रयोग गर्ने ।
- (ख) कर्मचारी भर्ना गर्दा न्यूनतम योग्यता र अनुभव पुगेका महिलाहरूलाई विशेष ग्राह्यता दिने ।
- (ग) छनौट प्रक्रियामा महिला उम्मेदवारका लागि थप अंक दिने विशेष व्यवस्था गर्ने ।
- (घ) महिलाहरूलाई उच्च व्यवस्थापन तहमा पुऱ्याउन आन्तरिक प्रतियोगिता तथा बढुवाका लागि विशेष व्यवस्था गरिनेछ ।
- (ङ) महिला कर्मचारीलाई मुख्य आधारहरू पुगेको हदसम्म प्राथमिकता दिई पदोन्नति गरिनेछ ।
- (च) कर्मचारी छनौटका लागि तोकिएको छनौट समितिमा महिला सदस्य रहने सकेसम्म व्यवस्था गरिनेछ।

७.४ कर्मचारी छनौट गर्दा अतिरिक्त थप अङ्क दिने सम्बन्धि व्यवस्था

(१)। कर्मचारी छनौट गर्दा लिखित, मौखिक (अन्तरवार्ता) र प्रयोगात्मक(आवश्यकता अनुसार) गरी तीन किसिमका परिक्षाहरू सञ्चान गरी मूल्यांकन गर्न सकिनेछ । मूल्यांकन गर्दा जम्मा १०० पूर्णाङ्कमा गरिनेछ । लैससास प्रवर्द्धनका लागि प्रतिस्पर्धीहरू मध्ये देहायका उम्मेदवारका लागि तपशिल बमोजिमका थप अङ्क दिईनेछ



उम्मेदवार	थप गरिने अंक
महिला	५
बिपन्न परिवार	५
अति सिमान्तकृत जनजाती	५
अपाङ्गता भएका व्यक्ति	५
पिछडिएका क्षेत्रका जनता	५

७.५ कर्मचारी विकास र तालिम

संस्थाले आफ्नो मानव संसाधन विकास प्रक्रियालाई लैंगिक समानता र समताका आधारमा सञ्चालन गर्न प्रतिबद्ध छ । यसका लागि निम्न व्यवस्थाहरु गरिनेछः-

- (क) लैङ्गिक चेतना र संवेदनशीलता प्रबर्द्धन र विस्तार गर्न कर्मचारी तथा सदस्यहरुलाई लैङ्गिक अभिमुखीकरण गराइनेछ ।
- (ख) महिला कर्मचारी र सदस्यहरुको सीप तथा क्षमता अभिवृद्धिका लागि समान अवसर प्रदान गरिनेछ ।
- (ग) संस्थामा उपलब्ध क्षमता विकास सम्बन्धी अवसरहरुमा महिलालाई पहिलो प्राथमिकता दिइनेछ ।
- (घ) राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय भ्रमण र तालिममा पठाउँदा आवश्यक मूल्यांकनका आधारमा योग्य र प्रतिबद्ध महिलालाई विशेष प्राथमिकता दिइनेछ ।
- (ङ) महिलाहरुको व्यावसायिक क्षमता (Professional Capacity) अभिवृद्धि गर्न संस्थामा महिलाहरुलाई लक्षित गरेर शिकारु कार्यक्रम (Internship Program) सञ्चालन गरिनेछ ।

७.६ लैङ्गिक संवेदनशील कार्यविवरण र कार्यसम्पादन मूल्यांकन आधार

- (क) कर्मचारीहरुको कार्यविवरण र कार्यसम्पादन मूल्यांकन आधार तयार गर्दा लैङ्गिक सचेतनालाई अनिवार्य बनाइनेछ ।
- (ख) उच्च व्यवस्थापन र केन्द्रीय पदाधिकारीहरुलाई लैङ्गिक सवाललाई आत्मसात गरी प्रतिबद्धता देखाउन, व्यक्तिगत कार्य योजना बनाई त्यसको प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न प्रोत्साहित गरिनेछ ।

७.७ विदा सम्बन्धी व्यवस्था

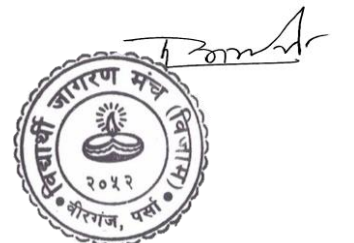
- (क) सुत्केरी विदा महिला कर्मचारीलाई ९० दिन दिइनेछ । पुरुष कर्मचारीको हकमा निजको श्रीमती सुत्केरी भएको अवस्थामा ११ दिनको विदा दिइनेछ । तर यस्तो सुविधा दोस्रो सन्तानसम्मको लागि मात्र प्रदान गरिनेछ ।
- (ख) बच्चालाई स्तनपान गराउन महिला कर्मचारीलाई समयमा लचकता को व्यवस्था गरिनेछ । स्तनपान गराउन बच्चा जन्मेदेखि ६ महिनासम्मको लागि बढिमा दुई घण्टा समय दिइनेछ । ६ महिनादेखि १ वर्षसम्मका बच्चा भएको हकमा १ घण्टा समय दिइनेछ ।
- (ग) वार्षिक सार्वजनिक विदाहरु निर्धारण गर्दा क्षेत्रगत संस्कृति तथा धार्मिक विविधतालाई ध्यानमा राखेर गरिनेछ ।

परिच्छेद ८

कार्यक्रम व्यवस्थापन चक्रमा लैससास

८.१ कार्यक्रम तर्जुमा

संस्थाको मुल्य मान्यतालाई लैङ्गिक समता तथा सामाजिक समावेशीकरणमैत्री दृष्टिकोणबाट व्याख्या गर्दै त्यसलाई कार्यान्वयन गरिनेछ । महिला, पुरुष, बच्चिकरण तथा बहिष्करणमा परेका बर्ग वीच सौहार्दपूर्ण र सम्मानजनक कार्यसम्पादनको वातावरण सुनिश्चित गरिनेछ । काम, सुविधा, जिम्मेवारी र अन्य कुनै पनि क्षेत्रमा महिला र पुरुष तथा बहिष्करणमा परेका बर्ग वीच भेदभाव गरिने छैन तर लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरणमुखी बनाउन हरेक कार्यक्रममा कार्यक्रम ढाँचा तयारको अवस्थादेखिनै विशेष ध्यानमा राखि कार्यक्रम तर्जुमा गरिने छ ।



८.२ कार्यक्रम कार्यान्वयन व्यवस्था

क) संस्थाको आन्तरिक वा बाह्य कुनै पनि श्रोतमा संचालन भएका कार्यक्रमहरु कम्तीमा ५० प्रतिशत महिला, दलित तथा अन्य बञ्चितकरण/वहिष्करणमा परेका वर्गहरुलाई लक्षित गरिएका हुनेछन् । तर बञ्चितकरण/वहिष्करणमा परेका वर्गलाई सो भन्दा बढी लक्षित गर्न कुनै रोकावट हुने छैन । तर भौगोलिक क्षेत्र, लक्षित वर्ग, कार्यक्रमको प्रकृति अनुसार लक्षित वर्गका सहभागिता निर्भर रहनेछ ।

ख) कुनै विशेष कार्यक्रमको सन्दर्भमा महिला, पुरुष, दलित वा बञ्चितकरण/वहिष्करणमा परेका वर्ग समुदाय लक्षित गरी निर्धारण गरिएको अवस्था भएमा सोहि बमोजिम कार्यान्वयन गर्नु पर्नेछ ।

८.३ लैससास मुद्दालाई पैरवी र सञ्चार

संस्थाले लैससास मुद्दालाई राष्ट्रिय विकास र वहसको मूलप्रवाहमा ल्याउन निम्न अनुसारले पैरवी र सञ्चार गरिनेछ ।

(क) लैससास सवालमा विज्ञता भएका संस्थाहरूसंग सहकार्य गर्ने तथा सञ्जाल निर्माण गरिनेछ ।

(ख) संस्थाले प्रकाशित गर्ने पत्रिका, मुखपत्रहरुमा महिला सम्बन्धी लेख, स्तम्भ, विशेषांक प्रकाशन गर्ने तथा पोष्टरहरुमा महिला सवाल झल्काउने दृष्यहरुसमेत समावेश गरिनेछ ।

(ग) महिला, बाल बालिका का विरुद्ध हुने मानव बेचबिखन, घरेलु हिंसा, शिक्षा आयमूलक एवं चेतनामूलक शीपका साथै राज्यका हरेक क्षेत्रमा समानुपातिक सहभागिता गराउन विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने तथा सञ्चालित कार्यक्रमलाई आफ्नो विषय क्षेत्रबाट सहयोग गरिनेछ ।

परिच्छेद ९ वित्तीय स्रोत

९.१ लैससास सवाल संबोधनका लागि वित्तीय व्यवस्था

(क) संस्थाका जिल्ला तथा केन्द्रमा लैससास सवाल सम्बन्धी तालिम संचालन गर्न बजेट छुट्याउने व्यवस्था गरिनेछ ।

(ख) कार्यसमिति सदस्य र कर्मचारी महिलाहरुका लागि बच्चा १ वर्ष हुँदासम्म बच्चा हेरचाह गर्नको लागि फिल्डमा जाँदा मात्र खाना, बस्न, आउने जाने बस भाडाको व्यवस्था गरिनेछ ।

(ग) कर्मचारी महिलाहरुका लागि पदोन्नति गर्न उनीहरुका लागि विशेष तालिमको लागि बजेट तर्जुमा गरिनेछ ।

(घ) लैङ्गिक लेखाजोखाका लागि बजेटको व्यवस्था गरिनेछ ।

९.२ लैससास उत्तरदायी योजना तथा बजेट

संस्थाको वार्षिक कार्ययोजना तथा बजेटमा बञ्चितमा पारिएका समुदायहरुको अधिकार, आवश्यकता र सारोकारलाई सम्बोधन गर्न के, कसरी, कति बजेट विनियोजन गरिएको छ सो सम्बन्धि व्याख्यात्मक खण्ड राखिने छ । संस्थाद्वारा गरिने वित्तीय अनुगमनमा खर्च लैससास प्राथमिकता अनुरूप भएनभएको हेरिनेछ ।

९.३ बच्चा हेरालुको व्यवस्था

काखमा एक वर्षसम्मको बच्चा भएको महिला कर्मचारी, कार्यसमिति सदस्य वा अन्य संस्थाको कार्यक्रममा सहभागीलाई फिल्ड भ्रमण, तालिम, गोष्ठी र सेमिनारमा सहभागिता गराउँदा बच्चा हेरालुलाई आते जाते भाडा र खाना बस्नको लागि व्यवस्थासमेत गरिनेछ । तर यस्तो सुविधा कार्यक्रम अवधिभरका लागि मात्र प्रदान गरिनेछ ।

परिच्छेद १०

अनुगमन तथा मूल्यांकनमा लैससास

१०.१ लैससास अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रकृयाको अभिन्न तत्व हुने

क) संस्थाद्वारा गरिने अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रकृयामा लैससासलाई पनि अभिन्न तत्व बनाइनेछ । स्वतन्त्र मूल्यांकन



गराउँदा लैससासका उपलब्धि तथा प्रभावहरूको विश्लेषण गरिनेछ। लैससास पहलको सिकाइ र राम्रा अभ्यासहरूको दस्तावेजीकरण गरिनेछ।

ख) संस्थाका योजना तथा परियोजनाहरूमा नतिजा अनुगमन लागि तयार गरिने सूचकहरूमा लैससास सम्बन्धि सूचकहरू भएको सुनिश्चित गरिनेछ।

१०.२ लैससास अनुगमन तथा मूल्यांकनले समेट्ने विषय क्षेत्र

संस्थाद्वारा गरिने अनुगमन तथा मूल्यांकनले निम्न विषयहरूमा परेको प्रभावहरूको विश्लेषण गर्नेछ।

१. संस्थाका कार्यक्रम व्यवस्थापन चक्रमा अपाङ्ग,दलित तथा वञ्चित समूहहरूको सहभागितामा वृद्धि,
२. अपाङ्ग,दलित तथा वञ्चित समूहहरूको शासकीय निर्णयमा प्रभाव पार्ने क्षमतामा अभिवृद्धि,
३. समुदायमा अपाङ्ग,महिला,दलित तथा वञ्चित समूहहरूको नेतृत्व स्वीकार,
४. अपाङ्ग,महिला विरुद्ध हुने हिंसा,ज्यादतीका साथै विभेदकारी सामाजिक प्रचलनमा कमी,
५. वञ्चित समूहहरूको सेवा,सुविधा र अवसरहरूमा पहुँच,
६. पिछडिएका वर्ग तथा वञ्चित समूहहरूको लागि दिइने सहयोगप्रति सम्पन्न र प्रभावशाली वर्गको स्वीकारोक्तिमा सुधार आदि।

१०.३ लैससास अनुगमन तथा मूल्यांकनका लागि मुख्य जिम्मेवार निकायहरू

लैससास अनुगमनका लागि मुख्यतः निम्न संस्थागत संयन्त्र तथा व्यक्तिहरू जिम्मेवार हुनेछन्। जसका काम कर्तव्य र अधिकारहरू निम्नासार हुनेछन्।

- क) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण समिति,
- ख) लैससास इकाई,
- ग) अनुगमन तथा मूल्यांकन शाखा,

१०.४ खण्डित सूचना तथा तथ्यांकहरूको व्यवस्थापन

संस्थाको नीतिगत व्यवस्था तथा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनबाट संस्थागत विकासमा देखिएका परिवर्तन तथा यसबाट लक्षित समुदायमा आएको सकारात्मक परिवर्तनहरूको वस्तुपरक विश्लेषण गरी संस्थाका नीति तथा कार्यक्रमहरूका सिकाइका आधारमा बहिष्करणमा परेका पारिएका समुदायको पहुँच र नियन्त्रणमा पुग्ने गरी विकास र परिमार्जन गर्न खण्डित तथ्याङ्क संकलन,भण्डारण,व्यवस्थापन र विश्लेषण गरिनेछ। यसका निम्न व्यवस्था गरिने छ।

- क) खण्डित तथ्याङ्कहरू व्यवस्थापन गर्नु पर्ने महत्व र विधिका बारेमा सबै कर्माचारी तथा सबै तहका काम समिति सदस्य तथा पदाधिकारलाई अभिमुखीकरण गर्ने
- ख) खण्डित सूचनाहरू विभिन्न प्रतिवेदनहरूमा दस्तावेजीकरण हुनेगरी अभिलेख राख्ने तथा प्रतिवेदन गर्ने ढाँचाहरू निर्माण गरी प्रयोगमा ल्याउने
- ग) लौगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मैत्री सूचना तथा तथ्याङ्क व्यवस्थापनका लागि तथ्याङ्कहरूलाई निम्नासार खण्डित गरिनेछ।

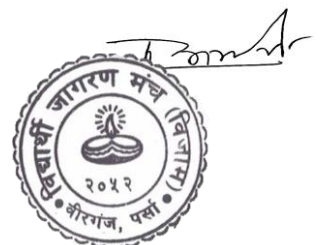
- लिङ्ग-महिला,पुरुष र तेस्रो लिङ्गी,
- जातजाति-दलित,जनजाती,मुस्लिम,नेवार,मधेशी,बाहुन,क्षेत्री,अन्य,
- अपाङ्गता भएका व्यक्ति,
- दुर्गम क्षेत्रमा बसोबास गर्ने वासिन्दा तथ्याङ्क खण्डितकरणका लक्षित समूहको परिभाषा नेपाल सरकारका आत्याधि निक्षेपको दस्तावेजका आधारमा गरिनेछ।

परिच्छेद ११

लैससासका लागि संस्थागत संयन्त्र,जिम्मेवारी र जवाफदेहिता

११.१ केन्द्रीय कार्यसमिति

- लैससास नीतिको कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने,



- लैससास नीतिको कार्यान्वयन र समसामायिक परिमार्जन सम्बन्धि निर्णय लिने,
- लैससास नीतिको कार्यान्वयनका सन्दर्भमा देखिएका गुनासा तथा कम्जोरी सुधारका लागि आन्तिम निर्णय लिने,
- संस्थामा लैससासको अवस्थाका बारेमा समीक्षा गर्ने,
- लैससासको बारेमा, वार्षिक साधारण सभामा जानकारी गराउने,
- समाजमा लैससास प्रवोद्धनका लागि लवि पैरवी गर्ने,

११.२ जिल्ला, पालिका र वडा कार्यसमिति

- जिल्ला पालिका र वडा तहमा लैससास नीतिको कार्यान्वयन र अनुगमन गर्ने,
- जिल्ला पालिका र वडा साधारण सभामा लैससास मुल प्रवहिकरणका बारेमा जानकारी गराउने
- लैससासको व्यवहारिक कार्यान्वयनका लागि स्थानीय सरोकारवालाहरूसंग समन्वय र पैरवी गर्ने,

११.३ उच्च व्यवस्थापन समुह

- लैससास नीतिको कार्यक्रम मार्फत रुपान्तरणका लागि काम गर्ने,
- केन्द्रीय कार्यसमिति तथा जिल्ला कार्यसमितिलाई लैससासको कार्यान्वयन गर्न सहयोग गर्ने,
- कर्मचारिका लैससास सम्बन्धित गुनासाहरूको सम्बोधनका लागि निर्णय लिने,
- अनुगमन गरी प्रतिवेदन गर्ने,

११.४ महिला विभाग

- लैङ्गिक हिंसा लगायत महिला कर्मचारी तथा सदस्यका गुनासा सुन्ने र आवश्यक छानविन गर्ने,
- संस्थाको सबै तहका कार्यसमितिमा लैससास समितिमा महिला पुरुषको कम्तिमा ३३% प्रतिनिधित्व गराइनेछ ।
- केन्द्रमा गठन हुने समिति ५ सदस्यीय हुनेछ, भने जिल्ला तह र उक्त तहमा ३ सदस्यीय लैससास समिति हुनेछ ।
- लैससासको मुलप्रवाहीकरणका लागि संस्थागत नीति र कार्यक्रम विकासका लागि काम गर्ने, केन्द्रीय कार्य समितिलाई आवश्यक सिफारिस गर्ने,

११.५ लैससास इकाई

- (क) संस्थाको लैङ्गिक नीतिलाई सहीरूपमा व्यवहारमा उतार्न केन्द्रमा लैङ्गिक इकाई (Gender Unit) स्थापना गरिनेउक्त लैङ्गिक इकाईलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न एकजना महिला र एकजना पुरुषबाट पर्नेगरी दुईजना लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति (Gender Focal Person) व्यवस्था गरिनेछ, र उक्त इकाईको सम्पूर्ण जिम्मेवारी सम्पर्क व्यक्तिलाई प्रदान गरिनेछ ।
- (ख) संस्थाको लैङ्गिक नीतिलाई जिल्लास्तरमा कार्यान्वयन गर्न जिल्ला शाखाहरूमा पनि एकजना लैङ्गिक सम्पर्क व्यक्ति (Gender Focal Person) तोकिनेछ । उक्त सम्पर्क व्यक्तिले केन्द्रको लैङ्गिक इकाई (Gender Unit) को सहयोग र समन्वयमा काम गर्नुपर्नेछ,
- (ग) संस्थाका अन्य शाखा तथा कार्यक्रम इकाईहरूले आफ्ना योजना, कार्यक्रम तथा कार्ययोजना तयार गर्दा लैङ्गिक इकाईसंग पूर्ण समन्वयमा रहेर गनुपर्नेछ ।

११.६ लैससास सम्पर्क व्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकार

लैससास सम्पर्क व्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिमको दायित्व हुनेछ:

- (१) लैससास नीतिका संबन्धमा संस्थाका कर्मचारी तथा सदस्यहरूलाई अभिमुखीकरण गराउने,
- (२) संस्थाका सबै कर्मचारीहरूलाई लैससास तालिम प्रदान गर्ने र त्यसको तथ्याङ्क अध्यावधिक गर्ने,
- (३) लैङ्गिक समता र सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी विभिन्न किसिमका तालिम गोष्ठी सञ्चालन गर्ने,
- (४) लैससास उत्तरदायी बजेट तयार गर्न सहयोग गर्ने,



- (५) विभिन्न क्षेत्रमा कार्यक्रमहरु तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्दा लैससास सवाललाई संबोधन गर्न सहयोग गर्ने र त्यसको सुनिश्चतता गर्ने,
- (६) विभिन्न कार्यक्रम गतिविधिहरु, अनुसन्धान तथा प्रस्तावहरुमा लैससास समायोजन गर्न सहयोग गर्ने,
- (७) संस्थाको लैससास स्थिति विप्लेषण गरी देखा परेका समस्याहरु, तिनको समाधान र सुभाब सहित वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी कार्यान्वयनको लागि कार्यसमिति समक्ष पेश गर्ने । उक्त प्रतिवेदनको सुभाब कार्यान्वयन गर्ने गराउने जिम्मेवारी कार्यसमितिको हुनेछ ।
- (८) लैससास संस्कृति विकास गर्न सहयोग गर्ने,
- (९) संस्थामा लैससास प्रवर्द्धन गर्न आवश्यक अन्य कार्य गर्ने ।

परिच्छेद १२ विविध

१२.१ नीतिको संशोधन र परिमार्जन

- क) यो नीति समयसापेक्ष बनाउन संस्थाको केन्द्रिय कार्यसमितिको बैठकले आवश्यक संशोधन र परिमार्जित गर्न सक्नेछ,
- ख) यस नितिको कुनैदफा संस्थाको विधान र नेपाल सरकारको प्रचलित कानूनसंग बाभिएकोमा उक्त दफा निष्क्रिय हुनेछ।
- ग) यस नितिको कार्यान्वयन गर्दा व्याख्या गर्ने क्रममा कुनै अस्पष्टता देखिएमा संस्थाका अध्यक्ष द्वारा व्याख्या गर्न सकिनेछ ।

